

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ

Syaikhur Rohman¹, Moh Agung Suriyanto²

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik^{1,2}

Jl. Sumatera No. 101 GKB Gresik 61121, Jawa Timur, Indonesia^{1,2}

Email : syaikhurr@gmail.com¹, cakagung@umg.ac.id²

ABSTRAK

PT. XYZ sebagai perusahaan makanan mie instan yang mampu mengikis sedikit demi sedikit market share indomie sebagai *market leader* mie instan di Indonesia. Namun PT. XYZ mengalami permasalahan pada kinerja karyawan pada penilaian kriteria sangat baik dan baik mengalami penurunan setiap tahunnya, hal ini bisa mempengaruhi tujuan Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. Dengan menggunakan 186 responden sebagai sampel. Penelitian menggunakan analisa regresi linier berganda dengan menggunakan tiga hipotesis, Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, Keterbatasan dalam penelitian ini ialah penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan divisi bumbu PT. XYZ.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan dan Kompensasi.

ABSTRACT

PT. XYZ as an instant noodle food which is able to erode little by little Indomie's market share as the instant noodle market leader in Indonesia. However PT. XYZ experiences problems with employee performance in the assessment criteria of very good and good, decreasing every year, this could affect the company's goals. This study aims to determine the effect of work discipline, compensation and leadership on employee performance at PT. XYZ. By using 186 respondents as a sample. The study uses multiple linear regression analysis using three hypotheses. Hypothesis testing uses the t test with a significance level of 0.05. The results of this study indicate that work discipline has an effect on employee performance, compensation has no effect on employee performance, and leadership has no effect on employee performance at PT. XYZ, the limitation of this research is that this research was only conducted on employees of the seasoning division of PT. XYZ.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Leadership and Work Discipline

PENDAHULUAN

Kemajuan perkembangan globalisasi bisnis dalam persaingan saat ini, banyak perusahaan didirikan guna mengikuti perkembangan dunia, baik pada perusahaan besar, menengah maupun kecil dan berbagai bentuk lainnya. Pada dasarnya setiap perusahaan ingin mencapai keberhasilan dalam usahanya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka.

Perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, agar karyawan dapat bekerja secara profesional dan efisien. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan. Dalam organisasi besar seperti perusahaan, manajemen Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang sangat penting. Dalam dunia pengembangan bisnis, peran sumber daya manusia semakin krusial. Sama halnya dengan kinerja perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka untuk

mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2011;94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Simanjuntak (2011;11) menjelaskan kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

PT. XYZ adalah perusahaan bergerak dibidang industri pangan di kabupaten Gresik, yang memproduksi produk makanan instan berupa mie dengan merek mie sedap yang terdiri dari Divisi *Noodle* dan Bumbu dan minuman yang diproduksi oleh Divisi ED (*Energy Drink*) yang terdiri dari jenis *Energy drink* dengan merek Tea jus, Jas jus, dan Milk jus. Selain Divisi bagian produksi ada juga Divisi bagian teknis yaitu Divisi *Quality Control* dan Divisi *Maintenance*.

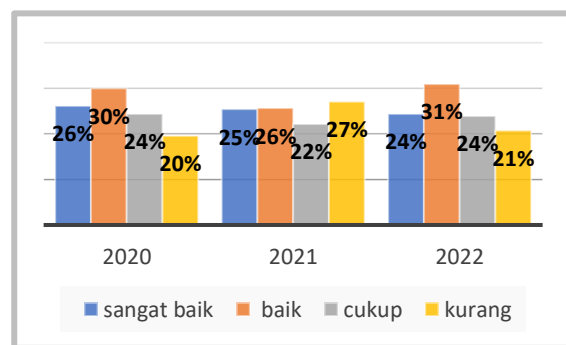
Terdapat alasan Peneliti memilih PT. XYZ dijadikan objek dalam penelitian ini yaitu sebagai perusahaan makanan mie instan dari besutan Wings Food dengan *Brand* Mie sedap yang mampu mengikis sedikit demi sedikit market share indomie sebagai *market leader* mie instan di Indonesia. Berikut uraian *market share* penjualan mie instan di Indonesia

Tabel 1 Data Top Brand Index Mie Instan Tahun 2020-2023

Nama Brand	Tahun			
	2020	2021	2022	2023
Indomie	70,50	72,90	72,90	72,50
Mie Sedaap	16,00	15,20	15,50	16,20
Sarimi	3,80	3,10	2,60	2,60
Gaga 100/Mie 100	-	2,10	2,20	1,70
Supermi	2,30	2,70	1,60	1,30

Berdasarkan data tabel 1 diatas menunjukkan peringkat pertama yaitu Indomie Pada tahun 2020, Indomie memperoleh Index dengan persentase (70,5%) lalu di tahun 2021 naik menjadi (72,9%) di tahun 2022 tetap di angka (72,9%) di tahun 2018 menurun menjadi (72,5%). Lalu peringkat ke dua yaitu Mie sedap, Pada tahun 2020 Mie sedap memperoleh index dengan persentase (16%), di tahun 2021 turun menjadi (15,2%) lalu di tahun 2022 naik menjadi (15,5%) lalu di tahun 2023 naik lagi menjadi (16,2%). Lalu peringkat ke tiga yaitu sarimi, Pada tahun 2020 Sarimi memperoleh Index dengan persentase (3,8%) lalu di tahun 2021 turun menjadi (3,1%) di tahun 2022-2023 turun lagi menjadi (2,6%). Pada peringkat ke empat yaitu Gaga 1000 dan peringkat ke lima yaitu Supermi, dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti kinerja Karyawan bagian bumbu di PT. XZY. Karena bagian bumbu adalah bagian produksi yang sangat penting dalam alur produksi jika pada bagian bumbu mengalami penurunan hasil produksi maka akan menghambat proses selanjutnya.

Penilaian kinerja di PT. XYZ dilakukan setahun sekali, terdapat beberapa indikator penilaian dilakukan oleh perusahaan antara lain disiplin karyawan, keterampilan kerja, kualitas kerja dan kerja tim. Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja karyawan tahun 2020 – 2022



Gambar 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. XYZ Divisi Bumbu Tahun 2020-2022

Dari gambar 1 bahwa pada penilaian seluruh karyawan PT. XYZ Divisi Bumbu tahun 2020-2022 mengalami kenaikan dan penurunan. karyawan yang mendapat penilaian dengan kriteria sangat baik menurun setiap tahun, pada

tahun 2020 sebanyak 26% pegawai mendapat nilai sangat baik, pada tahun 2021 menurun menjadi 25% orang karyawan mendapatkan kriteria sangat baik dan pada tahun 2022 menurun karyawan dengan kriteria penilaian sangat baik kembali menjadi 24% orang, Pada tahun 2020 – 2021 karyawan yang memiliki penilaian cukup bahkan penilaian kurang jumlahnya banyak sekali.

Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian Wairooy (2017) Indikator yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016;86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan membuat tujuan Perusahaan cepat tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian Cahyanti (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi hal ini juga sesuai pernyataan menurut Simanjuntak (2011;11) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu imbalan yang diterima oleh individu, dukungan dari perusahaan, dan dukungan dari pimpinan perusahaan.

Menurut Griffin (2013;159) Kompensasi adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Selain sebagai balas jasa, kompensasi juga berfungsi sebagai motivator terhadap karyawan dan sebagai status dan martabat sumber daya manusia di Masyarakat

Selain faktor kompensasi, Menurut penelitian Erika (2021) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah Kepemimpinan, Menurut Mulyadi (2015;150) Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan bersemangat, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi, dimana para bawahan didorong dalam kelompok secara

bersama-sama ke suatu tujuan tertentu. Secara umum, pengertian kepemimpinan adalah suatu cara atau pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas membuat peneliti tertarik untuk meneliti beberapa permasalahan yang di hadapi PT. XYZ dalam kinerja karyawan, oleh sebab itu peneliti berkeinginan memperdalam permasalahan tersebut dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

menurut Mangkunegara (2000;67) bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Hasibuan (2016;94) mengungkapkan bahwa kinerja mencerminkan prestasi yang dicapai oleh pegawai dan sering dijadikan sebagai parameter penilaian untuk individu atau organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011;260), elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja yaitu;

1. gaji
2. Sikap dan mental (disiplin kerja, motivasi kerja dan moral/etika kerja)
3. keterampilan
4. kepemimpinan
5. manajemen
6. tingkat pendapatan,
7. Pendidikan
8. Kesehatan dan perlindungan sosial
9. lingkungan kerja
10. fasilitas dan infrastruktur
11. teknologi dan peluang keberhasilan.

Sementara itu, menurut Siagian (2002;12), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komunikasi.

Menurut Mangkunegara (2014;56) Disiplin diartikan sebagai penilaian responden/karyawan terhadap ketaatan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tugas yang diberikan. Adapun indikatornya Menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Efektivitas dan Efisiensi waktu
3. Kemampuan melebihi standar yang telah ditetapkan
4. Komitmen dan tanggung jawab

2. Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:89) pada sisi lain, mengartikan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pelaksanaan disiplin kerja perlu direncanakan dan dilakukan secara berkelanjutan.

Menurut Hasibuan (2016:193), Disiplin merupakan fungsi operatif terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena karyawan yang memiliki disiplin yang baik cenderung mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Tanpa karyawan yang disiplin, perusahaan akan menghadapi kesulitan untuk mencapai hasil yang optimal

3. Kompensasi

Menurut William dan Keith Davis (dalam Hasibuan, 2020:119) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima karyawan untuk pengganti kontribusi mereka kepada perusahaan, yaitu upah per jam atau gaji per periodik dan dikelola oleh departemen personalia. Menurut Andrew F.Sikula (dalam Hasibuan, 2020:119) Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Menurut Hasibuan (2016:118), terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, di antaranya adalah:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres
- f. Biaya Hidup/*Cost of Living*
- g. Posisi Jabatan Karyawan

- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- i. Kondisi Perekonomian Nasional
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau insentif yang ditawarkan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2020:121)

Tujuan kompensasi adalah

- a. Kesepakatan Kerjasama
- b. Kepuasan dalam bekerja
- c. Pengadaan Efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas Karyawan
- f. Disiplin
- g. Dampak dari pengaruh serikat buruh
- h. Pengaruh Pemerintah

Wilson (2013:258) menguraikan bahwa kompensasi terdiri dari dua jenis, yakni:

1. Kompensasi Finansial :

- a. Kompensasi Langsung yaitu terdiri dari Gaji , upah, bonus dan insentif
- b. Kompensasi tidak langsung yaitu terdiri dari : Jaminan Sosial, Jaminan Pengobatan, Asuransi, Liburan, Pensiun, berbagai tunjangan

2. Kompensasi Non-finansial

- a. Lingkungan dan Fleksibilitas Pekerjaan yaitu terdiri dari Kebijakan organisasi, Manajer yang berkualitas, Rekan kerja yang menyenangkan,Waktu yang fleksibel

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Simamora (2015:445) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji atau Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

4. Kepemimpinan

Menurut Terry (dalam Sutrisno, 2020:214) Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi seseorang supaya bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan Menurut Bass dan Stodgill dalam Sutrisno

(2020;214) Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan

Menurut Thoha (2013;49), ada 2 jenis gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Wilson (2012;340) unsur-unsur dalam kepemimpinan antara lain:

1. Kumpulan orang
Di dalam sebuah organisasi terdapat sekelompok individu yang menjadi pengikut dengan maksud mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima arahan dan instruksi dari pemimpin. Tanpa kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, kepemimpinan tidak akan tercapai.
2. Kekuasaan
Pada elemen ini, terdapat wewenang yang dipegang oleh pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur pengikutnya dalam melaksanakan tugas. Wewenang
3. Memengaruhi
Pada unsur ini, sangat penting bagaimana keterampilan pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasi. Pemimpin yang memiliki kualitas karisma yang dapat menumbuhkan loyalitas
4. Nilai
Pemimpin yang mengesampingkan unsur etika kepemimpinan mungkin akan diingat sebagai penjahat dalam sejarah, atau bahkan lebih buruk lagi

Menurut Riduwan (20012:65) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Teknik pematangan penyiapan pengikut, hal itu dapat ditunjukkan melalui

pemberian penerangan yang jelas, keterangan yang factual, pengertian yang jelas, pendidikan, pengetahuan/pikiran serta adat istiadat.

2. Teknik hubungan antar manusia, ditunjukkan melalui memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi, pencapaian tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.
3. Teknik menjadi teladan, ditunjukkan melalui hakekat pemberian teladan, pengaruh pada bawahan, wujud perbuatan, larangan, anjuran serta keharusan.
4. Teknik persuasi dan pemberi perintah, ditunjukkan melalui ajakan simpatik dari pimpinan, kemauan tanpa paksaan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah serta ketaatan.
5. Teknik penggunaan komunikasi yang tepat, ditunjukkan melalui kejelasan informasi, penerangan, kegiatan organisasi serta kesamaan persepsi.

5. Hipotesis

H1 : Diduga Disiplin Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ

H2 : Diduga Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ

H3 : Diduga Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

METODE PENELITIAN

Berisi rancangan/model, pengukuran dan definisi operasional variabel, sampel dan data, tempat dan waktu, teknik pengumpulan data, dan teknik/metode analisis data.

1. Definisi operasional

Sedangkan definisi ini dimaksudkan untuk menjabarkan variabel ke dalam indikator yang lebih terperinci, sehingga akan mempermudah pengamatan maupun pengukurannya. Pengukuran secara operasional adalah

1. Kinerja (Y)
Kinerja diartikan sebagai penilaian langsung pimpinan atau pernyataan

langsung pimpinan terhadap hasil kerja yang dicapai oleh bawahan atau responden karyawan operator sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan. Adapun indikatornya adalah :

- a. Kualitas
- b. Efisiensi waktu
- c. Kemampuan melebihi standar yang telah di tetapkan
- d. Komitmen dan tanggung jawab

2. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin diartikan sebagai penilaian responden terhadap ketaatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikatornya adalah :

- a. Ketaatan terhadap ketentuan masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah pernyataan responden tentang kompensasi yang telah diberikan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan, indikator kompensasi adalah :

- a. Gaji atau Upah
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

4. Kepemimpinan (X3)

Kepemimpinan diartikan sebagai penilaian responden terhadap proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan. Indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- a. a.Pematangan arahan kepada pengikut/bawahan
- b. Hubungan antar manusia
- c. Menjadi teladan.

- d. Pemberi perintah
- e. Penggunaan komunikasi yang tepat

2. Pengukuran Data

Pada Penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan cara kuesioner (angket) yang dibagikan dan diisi oleh responden. Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Tabel Pertanyaan skala Likert . Menurut Sugiyono (2016;93) menyatakan bahwa Skala Likert adalah skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan rincian sebagai berikut. Adapun rincian penilaian tersebut adalah

- a. Jawaban SS (Sangat Setuju) dengan skor nilai 5
- b. Jawaban S (Setuju) dengan skor nilai 4
- c. Jawaban RR (Ragu-Ragu) dengan skor nilai 3
- d. Jawaban TS (Tidak Setuju) dengan skor nilai 2
- e. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor nilai 1

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. dan dipilih secara sengaja oleh peneliti untuk dipelajari dalam rangka memperoleh kesimpulan yang bermanfaat.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap pada PT. XYZ yang berjumlah 410 Responden.dengan rincian staf 22 orang dan non staf 388 orang. Sugiyono (2016;81) mengatakan Sampel merupakan sampel merupakan suatu representasi dari populasi yang akan dilakukan sebuah penelitian . Jika populasi tersebut berskala besar dan peneliti tidak mampu untuk meneliti seluruhnya, Hasil yang diperoleh dari sampel tersebut dapat digeneralisasi untuk populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus benar-benar representatif (mewakili) dari populasi yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2016;86) sampel dalam penelitian ini berdasarkan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf

signifikansi yang dikembangkan dari Isaac dan Michael jika populasi sebanyak 410 responden dan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampelnya adalah 186 responden

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dari karyawan PT. XZY dengan cara memberikan kuesioner Kuesioner tersebut berisi pernyataan yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan yang diukur melalui skala likert.

5. Teknik Analisis Data

Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode kuisioner. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan melalui pembuktian statistik. Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan serta tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah probability sampling, dengan menggunakan simple random sampling Teknik penarikan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Model Analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b1, b2, b3 = Koefisien Regresi
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Kompensasi
- X3 = kepemimpinan
- e = Error term (variabel gangguan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data, dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS (*Social Product Of Social Science*) for windows versi 25. Dari hasil analisis regresi linear berganda, berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

$$y = 11.231 + 0.421X_1 + 0.022X_2 + (-0.038)X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa koefisien dari persamaan regresi adalah positif dan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta atau $\alpha = 11.231$
Berdasarkan koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien bertanda positif, Nilai konstanta (α) sebesar 11.231 menunjukkan apabila Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) Dan kepemimpinan (X_3) bernilai nol (0), maka Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 11.231
2. Nilai $\beta_1 =$ koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X_1)
Berdasarkan koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien bertanda positif, Arah positif menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja maka meningkatkan Kinerja karyawan artinya jika semakin baik Disiplin kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Nilai $\beta_2 =$ Koefisien regresi untuk Kompensasi (X_2)
Berdasarkan koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien bertanda positif, Arah positif menunjukkan bahwa semakin baik Kompensasi maka meningkatkan Kinerja karyawan jika semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
4. Nilai $\beta_3 =$ koefisien regresi untuk Kepemimpinan (X_3)
Berdasarkan koefisien regresi diatas

menunjukkan bahwa koefisien bertanda negatif (berlawanan arah) jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,038 artinya variabel Kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis ini menunjukkan arah positif artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan (menaati ketentuan jam kerja instansi, menaati peraturan kedisiplinan tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja, dan menaati terhadap standar prosedur operasional (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan) maka akan semakin meningkatnya kinerja. Hal ini dapat di buktikan dengan hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,043 Maka terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa indikator disiplin seperti ketentuan masuk istirahat dan pulang kerja, menaati peraturan kedisiplinan tentang berpakaian dan bertingkah laku, dan menaati standar operasional prosedur mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sesuai dengan teorinya Sinambela (2016;332) yang menyatakan disiplin sangat penting untuk perkembangan organisasi, selain itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyukai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Audi (2021) bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

bahwa nilai signifikansi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0.681 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 artinya variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini tidak sependapat dengan Sutrisno (2020;189) Mengatakan untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Hasil penelitian ini sesuai dengan pada penelitian Rianda, dkk (2022) bahwa pada penelitiannya Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar hitung sebesar 0.566 maka artinya variabel Kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Sutrisno (2020:214) Menurutnya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan. kinerja karyawan menjalankan tugasnya tergantung pada keterampilan dan Kemampuan pemimpin. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian Erika (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja , kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian bumbu PT XYZ. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.
3. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi dari peneliti dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Dalam menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan Bagian Bumbu Pada PT. XYZ, sebaiknya pihak perusahaan mempertahankan aspek-aspek disiplin kerja yang telah ada saat ini dan selalu melakukan evaluasi kedisiplinan tiap
- b. PT XYZ untuk tetap menjaga dan meningkatkan pemberian kompensasi secara adil sesuai dengan hak yang diterima oleh semua karyawan berdasarkan kesepakatan antara pihak manajemen dan serikat pekerja.
- c. Hubungan antara pimpinan dengan bawahan pada bagian bumbu PT. XYZ yang sudah baik tetap dijaga. Agar tercipta hubungan yang baik antara pimpinan
- d. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan memperbanyak jumlah variabel dan menggunakan teknik analisis yang berbeda dan disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel bebas ini (disiplin kerja, kompensasi dan kepemimpinan) selain itu dapat mengembangkan penelitian ini dengan metode lainnya misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abarina, D. H., & Al-Ghoribi, A. S. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya. *Economy Management*.
- Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap
- Employee Engagement yang Berdampak pada Turnover Jurnal Manajemen Ilmiah Bisnis/volume IV, No. 01, Maret 2018: 117-131
- Intentions. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 113-127.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Audi, M. R., & Ariyanto, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swastika Anugraha Mahardika. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4(2), 40-55.
- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1455-1466.
- Cahyanti, I. D., & Rizqi, M. A. (2022). The Effect of Motivation, Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. Brilliant Jaya Wood Industry. *INNOVATION RESEARCH JOURNAL*, 3(1), 83-86.
- Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PG Rejo Agung Baru Madiun. *Doctoral dissertation*. IAIN Ponorogo.
- Erwan, F., & Amdanata, D. D. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau Dengan Disiplin Kerja Sebagai Intervening. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 2(1), 95-106.
- Herijanto, P., Fiernaningsih, N., & Santoso, E. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 34-39.
- Karen, A., Tewal, B., & Mac Donald, B. W. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan,

- Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telkom Regional Iii Jawa Barat. *eProceedings of Management*, 6(2).
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 111-118.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada laundry elephant king. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*. Cetakan Ke-23. Bandung: Alfabeta.
- Suhariyanto, D., & Putro, T. A. (2018). ANALISIS PENGAWASAN DAN
- DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV TIGA PUTRA. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92. Retrieved from <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/371>
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Sutrisno, Edi. (2020). *Manajemen Sumber daya manusia. Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).
- Wijaya, B. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 63-72.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga, Jakarta.